

VIH/SIDA E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DOS TRABALHADORES: entre a “tensão para a transparência” e o “direito à opacidade”*

HIV/AIDS AND THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION AGAINST WORKERS: “the tension towards transparency” versus “the right to opacity”

João Leal Amado**

1 O ESTIGMA DA SEROPOSITIVIDADE E A “TENSÃO PARA A TRANSPARÊNCIA”

Ponto de partida: a pessoa seropositiva representa, aos olhos dos demais cidadãos, um **perigo de morte**, tendo em conta o carácter transmissível e incurável da doença; além disso, a doença ainda surge, por vezes, associada à ideia de culpa, de pecado, de transgressão (como é sabido, as suas primeiras vítimas foram os homossexuais, os drogados e as prostitutas)¹. Ora, o carácter transmissível da doença (o infectado é, também, um potencial infectante) e o facto de ela equivaler, de algum modo, a uma sentença de morte (ainda não há terapia eficaz, ainda não se descobriu forma de “matar a doença que mata”) implicam que tudo se jogue no plano da prevenção, a qual, por sua vez, reclama o conhecimento de quem é ou não portador do vírus. Daí que se faça sentir com grande intensidade neste domínio aquilo que Costa Andrade designa, e bem, por uma “tensão para a transparência”².

*Texto que serviu de base à comunicação apresentada nas **1ª Jornadas Ético-Jurídicas sobre a Infecção VIH/SIDA**, sob o título A proibição da discriminação dos trabalhadores à luz do Código do Trabalho, jornadas que decorreram no Auditório dos Hospitais da Universidade de Coimbra, em 25 de fevereiro de 2010. Uma parte do texto serviu ainda de base para a comunicação Testes em meio laboral: a dupla responsabilidade perante o trabalhador e o empregador e a responsabilidade pela transmissão da infecção, apresentada no **III Congresso da CPLP VIH/SIDA**, Centro de Congressos de Lisboa, 17, 18 e 19 de março de 2010. Para maiores desenvolvimentos sobre esta temática, vd. VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. VIH/SIDA e contrato de trabalho. In: **Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais**: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier. v. 2, Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 789-847

**Professor doutor e sub-diretor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, onde obteve os títulos de Licenciatura em Direito no ano de 1986, de Mestre em Direito no ano de 1991 e de Doutoramento em Direito no ano de 2002.

¹Nas conhecidas palavras do padre Paneloux, de **A Peste**: “*Mes frères, vous êtes dans le malheur, mes frères, vous l’avez mérité*”. E continuava: “*Si, aujourd’hui, la peste vous regarde, c’est que le moment de réfléchir est venu. Les justes ne peuvent craindre cela, mais les méchants ont raison de trembler*” (CAMUS, Albert. **La peste**. Paris: Gallimard, Collection Folio, n. 42, [s.d.]. p. 91-92). Mas a verdade é que no VIH/SIDA, tal como na peste, não há culpados, há, quando muito, condenados.

²ANDRADE, Manuel da Costa. **Direito Penal Médico. SIDA**: testes arbitrários, confidencialidade e segredo. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. p. 42

Assim é, sem dúvida. Mas devo dizer que, no plano das relações laborais, a grande missão do Direito do Trabalho consiste, justamente, em combater essa “tensão para a transparência”.

2 O MANDATO ANTIDISCRIMINATÓRIO E O SEU SIGNIFICADO

Nesta matéria, o Direito do Trabalho enuncia um **mandato antidiscriminatório**, vedando qualquer discriminação em função do estado de saúde do trabalhador (art. 25, n. 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 19 de Fevereiro). Ideia-chave: o trabalhador seropositivo assintomático (isto é, infectado, mas ainda não incapacitado) deve ser tratado como qualquer outro trabalhador; e o trabalhador doente com SIDA deve ser tratado como qualquer outro trabalhador doente, o que significa que as suas faltas ao trabalho serão, em princípio, consideradas justificadas, suspendendo-se o contrato em caso de impedimento temporário que se prolongue por mais de um mês³. Ou seja, e em via de princípio, a seropositividade assintomática deve ter-se, para efeitos laborais, por irrelevante (note-se que entre o contágio e a doença podem mediar mais de 20 anos), ao passo que os estados infecciosos motivados pelo VIH devem valorar-se como são valoradas as demais doenças.

Importa vincar o real significado do princípio da igualdade e da proibição de discriminação. Nas certas palavras de Jorge Leite,

[...] com o **princípio da igualdade** pretende-se que seja tratado de modo igual o que é igual e de modo diferente o que é desigual na proporção da respectiva diferença. Já, porém, com o **princípio da não discriminação** o que se pretende é que se trate de modo igual o que é diferente, por se entender que a diferença é totalmente irrelevante para os efeitos tidos em conta.⁴

Assim, o princípio da não discriminação tutela a própria diferença, ditando a sua neutralização, isto é, evidencia o que distingue os seres humanos uns dos outros, afirmando que, não obstante essas diferenças, todos têm igual dignidade. Em suma, no plano laboral, aquela diferença — a diferença entre o seropositivo e o seronegativo — não pode assumir relevo distintivo (tal como sucede, por exemplo, com as diferenças

³A este propósito, vd., respectivamente, o disposto nos artigos 249, n. 2-d), e 296, n. 1, do Código do Trabalho. Tempos houve em que a **moléstia contagiosa do trabalhador** se encontrava prevista como justa causa de despedimento (art. 11 da Lei n. 1952, do já remoto ano de 1937). Mas, além de tal solução legal há muito ter desaparecido do nosso ordenamento, é muito duvidoso que o VIH/SIDA seja, em rigor, uma doença contagiosa, como veremos *infra*.

⁴LEITE, Jorge. O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. In: SALADA, Ana Paula [Comp.]. **Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens**. Lisboa: DGEEP.CID, Estudos n. 3, 2004. p. 71

na cor da pele dos trabalhadores, com as suas diferenças de género ou de orientação sexual, ou com as suas convicções políticas ou ideológicas)⁵.

3 O “DIREITO À OPACIDADE SEROLÓGICA”

Em todo o caso, a melhor forma de combater as práticas discriminatórias neste domínio, quer no acesso ao emprego, quer na execução do contrato de trabalho, reside na **tutela da privacidade/intimidade do (candidato a) trabalhador**, consagrada no art. 16 do Código do Trabalho (CT). Nos termos do n. 1 deste preceito,

[...] o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

Nesta matéria, o trabalhador goza daquilo que talvez possamos designar, com propriedade, por “direito à opacidade serológica”.

Com efeito, independentemente das questões associadas ao eventual “direito a não saber” de cada indivíduo — direito que garante a cada pessoa um espaço livre de decisão quanto ao que quer e não quer saber sobre si próprio, nomeadamente sobre o seu corpo e a sua saúde⁶ —, a verdade é que, **no plano das relações laborais, existe um direito do seropositivo a manter os outros (sobretudo o actual ou potencial empregador) na ignorância da sua condição**. Assim é que:

a) A lei estabelece que o empregador não poderá exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua saúde (art. 17, n. 1-b, do CT);

b) A lei proíbe que o empregador, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exija a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes de despistagem do vírus (art. 19, n. 1, do CT);

c) Pensa-se que a nossa lei não proíbe apenas a exigência daquelas informações ou destes testes, mas também a mera solicitação patronal de tais informações ou testes. É que por vezes, numa relação de trabalho subordinado, a linha que separa a solicitação da exigência é de tal modo fina...⁷;

⁵Particular destaque, nesta sede, assume a recente Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n. 23/2007, de 1 de agosto), em cujo art. 4 se estabelece que um dos princípios fundamentais e orientadores da interpretação e aplicação das normas do referido diploma é o da “não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA”.

⁶A este propósito, ANDRADE, Manuel da Costa. **Direito Penal Médico. SIDA: testes arbitrários, confidencialidade e segredo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. p. 22-27

⁷Neste sentido, preceituando que “é vedado ao empregador solicitar ao trabalhador ou

d) A doutrina vem reconhecendo um “direito à mentira” na esfera do (candidato a) trabalhador, ou seja, quando colocado perante questões ilegítimas e impertinentes (por exemplo, questões sobre o seu estatuto serológico), o trabalhador poderá dar ao empregador a resposta que acha que este quer ouvir, seja ela verdadeira ou falsa⁸;

e) Nos casos excepcionais em que tais questões e testes sejam admissíveis, só o médico poderá saber da eventual seropositividade do (candidato a) trabalhador, devendo limitar-se a comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade em causa (arts. 17, n. 2, e 19, n. 3, do CT), assim respeitando o dever de sigilo profissional a que se encontra adstrito⁹;

f) O actual Código do Trabalho eliminou a possibilidade de o titular dos dados de saúde autorizar, por escrito, a sua divulgação pelo médico ao empregador. Esta possibilidade de consentimento do (candidato a) trabalhador era admitida pelo diploma anterior (aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de Agosto), mas tinha sido objecto de fortes críticas doutrinárias, dada a evidente falta de reais condições de liberdade para garantir a integridade do consentimento do titular dos dados¹⁰. Trata-se, sem dúvida, de uma alteração normativa que merece aplauso;

g) Se o empregador vier a ter conhecimento da seropositividade do trabalhador, deverá guardar silêncio sobre esse facto, visto que, nos termos do n. 2 do art. 16 do CT, o direito à reserva da intimidade da vida privada tanto abrange o **acesso** como a **divulgação** desse dado de saúde.

O ordenamento jurídico-laboral procura, assim, garantir a imperscrutabilidade do estatuto serológico do trabalhador. Para o empregador, esse estatuto deve permanecer um insondável mistério, seja porque o empregador não pode questionar o (candidato a) trabalhador a esse respeito, seja porque o não pode sujeitar a testes de despistagem do vírus, seja ainda porque, nos casos excepcionais em que isso é permitido, tal informação apenas pelo médico deverá ser conhecida.

procurar conhecer, por qualquer outro meio ou método de selecção, informações sobre dados sensíveis, tais como os relativos à (...) saúde”, vd. o art. 45, n. 2, do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n. 5/2007, de 16 de Outubro.

⁸Sobre o ponto, AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 2. ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2010. p. 179-181

⁹Desenvolvidamente, RUEFF, Maria do Céu. O Segredo Médico como Garantia de Não-Discriminação — estudo de caso: HIV/SIDA. **Centro de Direito Biomédico**, FDUC, n. 17, Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

¹⁰Entre outros, ABRANTES, José João. O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador. [A Reforma do Código do Trabalho]. **Estudos sobre o Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, n. 52, 2004. p. 165, e VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. VIH/SIDA e contrato de trabalho. In: **Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais**: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier. v. 2. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 823-825

Nem podia, aliás, ser outra a postura de um Direito do Trabalho antidiscriminatório: com efeito, **se, com o princípio da não discriminação, o que se pretende é que se trate de modo igual aquilo que é diferente, então o melhor será, na medida do possível, fazer com que a eventual diferença seja desconhecida — pois, sendo desconhecida, não há como discriminar em função dela.** Não devemos ser cínicos em relação à natureza humana. Mas também não podemos ser ingênuos: é bem sabido que uma das melhores formas de neutralizar a diferença, se não mesmo a única forma realmente eficaz de a neutralizar, consiste, justamente, em evitar que essa diferença seja conhecida dos outros, seja quanto às convicções políticas ou quanto à fé religiosa, seja quanto à orientação sexual ou às preferências sindicais, seja quanto ao património genético ou ao estatuto serológico de cada um. E isto vale com particular acuidade, julga-se, no tocante à seropositividade, dadas as reacções irracionais e de autêntica histeria colectiva que esta tende a provocar¹¹.

Isto dito, é claro que nada impede o trabalhador de, voluntariamente, desvelar a sua condição seropositiva. O trabalhador pode assumir publicamente essa condição, pode até envolver-se activamente na luta contra a discriminação dos portadores do vírus VIH/SIDA. O que ele não tem, repete-se, é o **dever** de fazê-lo, o que ele tem é o **direito** de resguardar esse dado íntimo e sensível da curiosidade alheia, *maxime* da curiosidade patronal.

4 AS EXCEPÇÕES À REGRA

Admite-se a existência de excepções às supramencionadas regras proibitivas, ditadas, fundamentalmente, pela necessidade de salvaguardar a saúde de terceiros (dos outros trabalhadores ou dos clientes da empresa, por exemplo). Tais excepções incidirão no domínio das profissões ou actividades laborais em que exista um **risco qualificado de transmissão do vírus**, sendo justificadas pelas particulares exigências inerentes à natureza da actividade em causa¹².

No perímetro demarcado por estas actividades laborais, há que tomar **precauções especiais**, pelo que as questões sobre a seropositividade são legítimas e os testes são obrigatórios para o (candidato a) trabalhador, contanto que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. São obrigatórios, note-se, não no sentido de que tais testes dispensem o consentimento informado do visado — até porque o teste, realizado através de uma colheita de sangue, não deixa de constituir um atentado

¹¹Como lucidamente observam Joana Nunes Vicente/Milena Silva Rouxinol, sendo certo que uma correcta acção de formação e informação sobre o VIH/SIDA desdramatiza o conflito e potencia uma maior aceitação da doença no interior das empresas, não o é menos que “a incipiência do percurso rumo à aceitação da (irrelevância) da diferença ainda permite que afirmemos que esta se tolera melhor se se desconhecer” (p. 793-794)

¹²A este propósito, vd. as ressalvas contidas nos artigos 17, n. 1-b), 19, n. 1, e 25, n. 2, do Código do Trabalho.

à integridade física do candidato a emprego ou do trabalhador —, mas no sentido de que uma recusa dos mesmos justificará a não contratação ou, inclusive, o despedimento dessa pessoa. Aqui, o trabalhador seropositivo pode ver as condições de exercício da sua actividade profissional modificadas e, no limite, o seu emprego poderá ficar em xeque: o seu contrato poderá, porventura, caducar (pois poderá ser considerado incapaz para trabalhar quem não pode continuar a trabalhar pelo risco de infecção para terceiros)¹³, tal como ele poderá, quiçá, vir a ser despedido com justa causa (se, por exemplo, ocultar culposamente a sua condição de seropositivo). A submissão a tais testes consiste, portanto, num ónus jurídico característico da actividade laboral de “risco qualificado” que se pretende vir a exercer, para o candidato a emprego, ou num dever jurídico correspondente à actividade laboral que já se exerce, para o trabalhador.

O grande problema reside na demarcação desse perímetro, isto é, na determinação de quais serão essas actividades laborais em que existe um risco qualificado de contágio, nas quais o contágio, mais do que meramente possível, é, de algum modo, **provável**. Neste quadro, ganha relevo a distinção, proposta por alguns autores, entre as **doenças transmissíveis** e as **doenças contagiosas**, sendo estas as que se transmitem independentemente da vontade e do comportamento, através do contacto social, ao passo que os modos de transmissão do vírus HIV são muito limitados (via sexual, via hematológica e via materna)¹⁴. Nesta ordem de ideias, seriam consideradas “profissões de risco” aquelas em que o contacto com fluidos orgânicos (p. ex., sangue) se inscreve na normalidade do exercício das mesmas, como poderá suceder, por exemplo, com médicos e com outros profissionais de saúde¹⁵.

Trata-se, sem dúvida, de uma matéria em que a ciência médica tem a palavra, sendo indispensável conhecer o estado da arte em matéria de transmissibilidade do vírus para poder decidir com ponderação, rigor e acerto¹⁶.

¹³Cumprir notar, contudo, que, estando em causa uma doença crónica, o empregador deverá adoptar medidas adequadas para que o trabalhador possa exercer o seu emprego e nele progredir, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados, nos termos do art. 86 do CT.

¹⁴Outros falam, a este propósito, na distinção entre doenças infecciosas e doenças infecto-contagiosas. Sobre a distinção entre doenças transmissíveis e contagiosas, com indicações bibliográficas, RUEFF, Maria do Céu. *O Segredo Médico como Garantia de Não-Discriminação — estudo de caso: HIV/SIDA*. **Centro de Direito Biomédico**, FDUC, n. 17, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 533 e ss.

¹⁵Isto, é claro, para além da actividade dos chamados “trabalhadores do sexo”, conquanto o nosso ordenamento jurídico ainda não reconheça cidadania plena a tais trabalhadores e continue a prevalecer a concepção segundo a qual um contrato de trabalho tendo por objecto, por exemplo, a prostituição, será nulo por violação dos bons costumes. Sobre o ponto, AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 170-173.

¹⁶Sobre o ponto, vd. as indicações reflexivas de VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. *VIH/SIDA e contrato de trabalho*. In: **Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier**. v. 2. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 815-816.

Mas trata-se, igualmente, de matéria muito complexa, como o comprova o Regulamento sobre os Profissionais Médicos Seropositivos, aprovado pela Ordem dos Médicos em 19 de Junho de 2009, nos termos do qual “os médicos, nomeadamente especialistas em áreas cirúrgicas, seropositivos para o VIH podem continuar a praticar procedimentos invasivos e intervenções cirúrgicas”, salvo na hipótese de “demonstrada incapacidade do médico para cumprir os procedimentos básicos de controlo da infecção” ou de “o médico estar, comprovadamente, incapaz funcionalmente para tratar os seus doentes.”¹⁷

Vistas as coisas a esta luz, dir-se-ia que o conceito de “profissões de risco” dá claros sinais de obsolescência, tal como sucedeu com o conceito de “grupos de risco”. Sabemos hoje que, no tocante ao HIV/SIDA, não há “grupos de risco”, mas sim “comportamentos de risco”. E também não parece haver, propriamente, “profissões de risco”, mas sim determinadas condições de prestação da actividade laboral em que o risco existe e não é desprezível, impondo a adopção das necessárias precauções em ordem a evitar a transmissão do vírus.

5 O COZINHEIRO SEROPOSITIVO E O CONTRATO DELE

Será que a actividade de um cozinheiro se inscreve numa das aludidas “profissões de risco”? Assim foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Maio de 2007, num aresto que, todavia, suscita múltiplas interrogações e grande perplexidade, seja no tocante à aparente inobservância do sigilo profissional médico verificada, seja no tocante à tese central pelo mesmo perfilhada, segundo a qual

[...] o vírus HIV pode ser transmitido no caso de haver derrame de sangue, saliva, suor ou lágrimas sobre alimentos servidos em cru consumidos por quem tenha na boca uma ferida ou mucosa de qualquer espécie (o famigerado ‘facto provado n. 22’).

Ora, tanto quanto se julga saber, boa parte disto é pura fantasia... Aliás, citando um relatório conjunto elaborado, já em 1988, pela Organização Mundial de Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho, Jorge Torgal escrevia, em 1995:

Não há evidência que sugira que a transmissão do VIH envolva insectos, comida, água, espirrar, tossir, casa de banho, a urina, nadar em piscinas, o suor, lágrimas,

¹⁷Em sentido convergente, concluindo pela ilegitimidade da realização de testes diagnósticos de VIH no âmbito do trabalho dos profissionais de saúde, vd. QUEIRÓS, António José Vilar. VIH, risco e aptidão para o trabalho. In: **A Infecção VIH e o Direito**. IX Congresso Virtual sobre HIV-SIDA, fev. 2010. p. 37-42

partilhar utensílios de comida e de bebida ou outros casos, como partilhar roupas ou telefones.

E Jorge Torgal acrescentava: “Cerca de 15 anos passados desde o início da epidemia da SIDA, estes conhecimentos mantêm-se sem desmentido.”¹⁸

Por nós, diríamos agora: cerca de 30 anos passados desde o início da epidemia da SIDA, estes conhecimentos continuam a manter-se sem desmentido científico. O certo, porém, é que o cozinheiro em causa perdeu o emprego, porque o médico o considerou inapto para as respectivas funções, porque o empregador declarou a caducidade do seu contrato... e porque os tribunais coonestaram essa declaração patronal de caducidade¹⁹.

Este caso mostra bem a diferença que há entre a realidade e a ficção cinematográfica. Num filme famoso sobre o tema (*Philadelphia*, realizado por Jonathan Demme, em 1993), o actor Tom Hanks, encarnando a personagem de um advogado homossexual que havia sido alvo de despedimento por ter SIDA, conseguiu que o tribunal considerasse que o seu despedimento tinha sido discriminatório. Durante o seu impressionante depoimento, e quando foi interrogado sobre aquilo de que mais gostava no Direito, o advogado respondeu: “*It’s that every now and again, not often, but occasionally, you get to be a part of justice being done*”. Lamentavelmente, esta decisão da Relação de Lisboa, depois confirmada pelo Supremo Tribunal, não constituiu uma dessas ditosas ocasiões de realização da justiça...²⁰

¹⁸TORGAL, J. O direito ao trabalho e a não discriminação dos infectados pelo vírus da imunodeficiência humana, VIH/SIDA. **Acta Médica Portuguesa**. Revista Científica da Ordem dos Médicos. n. 7-8, p. 404, 1995.

¹⁹Sobre o caso em apreço, vd. PEREIRA, André Dias. Discriminação de um trabalhador portador de VIH/SIDA: estudo de um caso. **Lex Medicinæ – Revista Portuguesa de Direito da Saúde**, Coimbra, n. 6, p. 121-135, 2006. Para uma anotação crítica a este aresto da Relação, vd. VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. Entre o direito à saúde e o direito a estar doente — comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Maio de 2007. **Questões Laborais**. Coimbra, n. 31, 2008, p. 89-114. Esta decisão veio a ser confirmada pelo Supremo Tribunal de Justiça, através do Acórdão de 24 de Setembro de 2008, tendo como relator o Conselheiro Mário Pereira. A decisão do Supremo baseou-se nos factos apurados nas instâncias, dos quais resultava, em síntese, que “o A. é portador de HIV positivo e que esta é uma doença infecto-contagiosa crónica que o torna inapto para o exercício das funções de cozinheiro, dado ter de manipular alimentos e de utilizar objectos cortantes”.

²⁰A propósito destas decisões judiciais, vd. os depoimentos compilados em **ACÇÃO & TRATAMENTOS**. GAT Grupo Português de Activistas sobre Tratamentos de VIH/SIDA - Pedro Santos. Lisboa, n. 13, nov./dez. 2008.

6 REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador. [A Reforma do Código do Trabalho]. **Estudos sobre o Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, n. 52, 2004.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

ANDRADE, Manuel da Costa. **Direito Penal Médico**. SIDA: testes arbitrários, confidencialidade e segredo. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

CAMUS, Albert. **La peste**. Paris: Gallimard, Collection Folio, n. 42, [s.d.].

GAT Grupo Português de Activistas sobre Tratamentos de VIH/SIDA - Pedro Santos. **ACÇÃO & TRATAMENTOS**. Lisboa, n. 13, nov./dez. 2008.

LEITE, Jorge. O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. *In*: SALADA, Ana Paula [Comp.]. **Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens**. Lisboa: DGEEP.CID, Estudos n. 3, 2004.

PEREIRA, André Dias. Discriminação de um trabalhador portador de VIH/SIDA: estudo de um caso. **Lex Medicinæ – Revista Portuguesa de Direito da Saúde**, Coimbra, n. 6, 2006.

QUEIRÓS, António José Vilar. VIH, risco e aptidão para o trabalho. *In*: **A Infecção VIH e o Direito**. IX Congresso Virtual sobre HIV-SIDA, fev. 2010.

RUEFF, Maria do Céu. O Segredo Médico como Garantia de Não-Discriminação — estudo de caso: HIV/SIDA. **Centro de Direito Biomédico**, FDUC, n. 17, Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

TORGAL, J. O direito ao trabalho e a não discriminação dos infectados pelo vírus da imunodeficiência humana, VIH/SIDA. **Acta Médica Portuguesa**. Revista Científica da Ordem dos Médicos. n. 7-8, 1995.

VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. Entre o direito à saúde e o direito a estar doente — comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Maio de 2007. **Questões Laborais**. Coimbra, n. 31, 2008.

VICENTE, Joana Nunes; ROUXINOL, Milena Silva. VIH/SIDA e contrato de trabalho. *In*: **Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier**. v. 2, Coimbra: Coimbra Editora, 2007.